

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад п. Соболаго»

От работодателя:
Заведующий МБДОУ
«Детский сад п. Соболаго»


М.П. *Гришкова*

От работников:
Представитель трудового
коллектива
МБДОУ «Детский сад п. Соболаго»


М.П. *Т. М. Никитина*

Принят на общем собрании
трудового коллектива
Протокол № 2
от «10» января 2022г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2022-2025 г.г.

Раздел I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор между работодателем, в лице заведующего муниципальным бюджетным дошкольным образовательным учреждением (далее МБДОУ « Детский сад п. Соблаго» Решитовой Любовью Анатольевной, действующего на основании Устава, и работниками дошкольного образовательного учреждения, в лице их представителя Татьяны Михайловны Никитиной, действующего на основании Устава Профсоюза работников народного образования и науки РФ, Положения первичной профсоюзной организации, заключен в целях обеспечения льгот и преимуществ, более благоприятных по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.2. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) является локальным правовым актом, регулирующим социально – трудовые, отношения, заключаемый работниками и работодателями в лице их представителей (ст.40 Трудового кодекса Российской Федерации) (далее ТК РФ).

1.3. Предметом настоящего Договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст.41 ТК РФ).

1.4. Работодатель и трудовой коллектив признают выборный орган первичной профсоюзной организации как единственный полномочный представительный орган работников МДОУ «Детский сад п. Соблаго», защищающий их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении Договора.

1.5. Изменения и дополнения в настоящий Договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон Договора. Вносимые изменения и дополнения в текст Договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним Договором.

1.6. Контроль исполнения положений Договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями.

1.7. Для подведения итогов выполнения Договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании работников не реже одного раза в год.

1.8. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являются приложением к Договору и принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.9. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению Договора.

1.10. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.11. Договор вступает в силу с **10.01.2022 г. и действует до 31.12.2025**
Заключившие Договор стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством.

1.12. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования.

1.13. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.14. При смене формы собственности учреждения Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.15. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.16. Стороны по договоренности имеют право продлить действие Договора на срок не более трех лет.

1.17. Данный Договор устанавливает минимальные социально – экономические гарантии работников и не ограничивает права работодателя в расширении их при наличии собственного ресурсного обеспечения.

Раздел II. Обеспечение занятости работников

2.1. Стороны договорились, что:

2.1.1. Трудовые отношения между работником и Учреждением (работодателем), возникшие на основе трудового договора, регулируются трудовым законодательством РФ, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», отраслевым соглашением, Уставом учреждения и настоящим Договором.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1 Трудовой договор с работником заключать на основании примерной формы трудового договора, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года №2190-р. Эффективный контракт – это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения

стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества, оказываемых муниципальных услуг, а также меры социальной поддержки.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.2.2. До заключения трудового договора ознакомить работника под роспись с настоящим Договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.2.3. Заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ.

2.2.4. При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливать.

2.2.5. Прием лиц, не имеющих специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями к той или иной должности, но обладающих достаточным практическим опытом и компетентностью, допускается при наличии рекомендаций аттестационной комиссии Учреждения работодателю о возможности назначения педагогических работников на соответствующие должности.

2.2.6. При принятии решения об увольнении работника в случаях сокращения численности (штата) работников или признания его не соответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации учитывать возможность перевода педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

2.2.7. Выполнять условия заключенного трудового договора.

2.2.8. Применять дисциплинарное взыскание за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником трудовых обязанностей после предоставления работодателю письменного объяснения работника. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст.192 ТК РФ).

Проводить дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения и (или) Устава образовательного учреждения только по поступившей на него жалобе, поданной в письменном виде. Копия жалобы должна быть вручена педагогическому работнику.

2.2.9. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры работодателя, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата, с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.10. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ст.81 ТК РФ в письменной форме, а при массовых увольнениях работников – соответственно не позднее, чем за три месяца.

Массовым увольнением является высвобождение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней.

2.2.11. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. Помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, при равной производительности труда и квалификации преимущественным правом на оставление на работе обладают следующие работники:

- предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- педагогические работники (не более чем за год до назначения досрочной трудовой пенсии);
- проработавшие в данном учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери или отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста (ребёнка-инвалида до 18 лет);
- родители, воспитывающие детей - инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;
- работников в период временной нетрудоспособности, а также во время пребывания работников в очередном отпуске, декретном, ученическом отпуске;
- женщин, имеющих детей до трех лет;
- семейные, при наличии одного ребенка, если оба супруга работают в образовательных учреждениях;
- председатели первичных профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы.

2.2.12. Производить расторжение трудового договора в соответствии с п.п. 2,3 и 5 ст.81 ТК РФ с работником – членом профсоюза по инициативе работодателя только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.13. Расторгать трудовой договор с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в соответствии с п.п.2,3 и 5 ст.81 ТК РФ по инициативе работодателя, а также в течение двух лет после окончания срока их полномочий, допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

2.2.14. Предоставлять высвобождаемым работникам гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности штата (статья 178,180 ТК РФ).

2.2.15. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, обеспечивать приоритет в приеме на работу

работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

2.2.16. Содействовать работнику, желающему повысить квалификацию пройти переобучение.

Заключать с работниками договоры о повышении квалификации, переквалификации, профессиональном обучении без отрыва от производства, а также о направлении работников на переподготовку.

2.2.17. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года, а медицинских работников не реже чем один раз в пять лет. Повышение квалификации работников осуществляется за счет бюджетных ассигнований образовательного учреждения. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 Трудового кодекса РФ).

Направление работодателем работника на курсы повышения квалификации за счет средств работника не допускается.

2.2.18. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

2.2.19. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые, докторантам, аспирантам и соискателям в порядке, предусмотренном ст. 173, 174,176,177 ТК РФ.

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

2.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего трудового законодательства при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.3.2. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами профсоюза.

2.3.3. Обеспечивать защиту и представительство работников в суде, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении коллективных трудовых споров.

2.3.4. Участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест.

Раздел III. Время труда и время отдыха

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Режим рабочего времени Учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (**Приложение №1**), графиком работы сотрудников, согласованным с выборным органом первичной профсоюзной организации, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

3.2. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях (ст.93 ТК РФ):

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка – инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.3. Ненормированный рабочий день установлен:

- заведующему;

3.4. Привлечение отдельных работников учреждений к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ законодательством, с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации по письменному приказу (распоряжению) руководителя учреждения с оплатой труда не менее, чем в двойном размере, или работа в выходной день компенсируется предоставлением другого дня отдыха по желанию работника.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, определенных ст.113 ТК РФ.

Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, и с соблюдением ст.60, 97, 99 ТК РФ.

3.5. Оплачиваемый отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может предоставляться и до истечения шести месяцев (ст.122 ТК РФ).

3.6. При предоставлении педагогическим работникам отпуска за первый год работы в каникулярный период (при стаже работы до шести месяцев), его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

3.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года, в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

3.8. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск 42 календарных дня, обслуживающему персоналу - 28 календарных дней.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124-125 ТК РФ.

3.9. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случае временной нетрудоспособности работника.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

Исчисление средней заработной платы для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст. 139 ТК РФ.

3.10. Педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной (педагогической) преподавательской работы по их заявлению предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, утвержденном приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организации, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года » и согласованных с администрацией Учреждения. Работнику не может быть отказано в предоставлении такого отпуска. (Приложение № 2).

3.11. Конкретная продолжительность длительного отпуска определяется по соглашению сторон трудового договора. Исходя из интересов сторон, по заявлению педагогического работника длительный отпуск можно разделить на части. Причем одна из частей отпуска не может быть менее 3 месяцев. При наличии листка нетрудоспособности по заявлению работника длительный отпуск продлевается на количество дней нетрудоспособности.

3.12. Стороны договорились о предоставлении дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- юбиляру, если юбилей приходится на рабочий день –1 календарный день;
- родителям детей-первоклассников – 1 календарный день (1 сентября);

- бракосочетание детей работника – 1 календарный день;
- бракосочетание работника – 3 календарных дня;
- похороны близких родственников – 3 календарных дня;

(Постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. N 298/П-22);

За работу во вредных и опасных условиях труда (ст.117 ТК РФ):

- шеф – повару, повару, работающему у горячей плиты – 6 календарных дней;

При исчислении общей продолжительности ежегодно оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска за работу во вредных и опасных условиях труда и за ненормированный рабочий день суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

Дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются в пределах установленного фонда заработной платы труда сотрудников Учреждения.

3.13. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст.128 ТК РФ).

3.14. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника следующим работникам (ст.263 ТК РФ):

- родителям, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней в году;
- в связи с переездом на новое место жительства- 1 календарный день;
- при праздновании свадьбы детей – 2 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;
- неожиданного тяжелого заболевания близкого родственника – 2 календарных дня;

Раздел IV. Оплата и нормирование труда.

4. Стороны договорились, что:

4.1. Заработная плата – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

4.2. Оплата труда в МБДОУ «Детский сад п. Соблаго» осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда, которое разрабатывается и утверждается руководителем учреждения по согласованию с трудовым коллективом и является Приложением к настоящему коллективному договору. **(Приложение №3).**

4.3. Заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не

может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного на территории Саратовской области региональным соглашением.

4.4. Заработная плата максимальным размером не ограничивается.

4.5. Работодатели ежемесячно выдают работнику на руки расчетный лист в доступном для работников формате, включающий информацию о составных частях заработной платы за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.6. При определении должностного оклада руководящих работников образовательных учреждений учитываются:

- группа по оплате труда, к которой отнесено Учреждение;
- квалификационная категория, присвоенная по результатам аттестации.

4.7. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются по профессиональным квалификационным группам в зависимости от, образования, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

4.8. Изменение размеров должностных окладов производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение размера должностного оклада в период его временной нетрудоспособности или в период отпуска, выплата заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.9. Фонд оплаты труда (ФОТ) работников Учреждения состоит из базовой и стимулирующей части. Размер стимулирующей части определяется Учреждением самостоятельно и составляет не менее 20 % фонда оплаты труда Учреждения.

4.10. Устанавливается следующий перечень видов выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность, высокие результаты труда;
- за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы при наличии экономии фонда оплаты труда;
- единовременная выплата в пределах установленного фонда оплаты труда, в случае бракосочетания, рождения ребенка, смерти близкого родственника, стихийные бедствия, при других чрезвычайных обстоятельствах по личному заявлению работника или ходатайству непосредственного руководителя работника.

Размеры, порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера по результатам труда, включая показатели эффективности труда работников учреждения и являются Приложением к настоящему коллективному договору (Приложение №4).

Установить единовременные премиальные выплаты работникам:

- к юбилейным датам: 50-летию, 55-летию, 60-летию, 65-летию, 70-летию;
- отраслевые награды.

4.11. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится по каждой из должностей.

4.12. Оплата труда работников при замещении в случае неявки сменяющего работника осуществляется как за сверхурочную работу.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не меньше чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не меньше времени, отработанного сверхурочно (ст.152 ТК РФ).

4.13. Работа уборщиков помещений, дворников и других работников, оплата труда которых зависит от нормы убираемой площади, сверх нормы считается совместительством и оформляется отдельным трудовым договором с соответствующей оплатой. Норма убираемой площади для уборщиков служебных помещений учреждений устанавливается 500 кв.м. за ставку заработной платы.

4.14. Работодатель обязуется выплачивать работникам заработную плату в денежной форме не реже чем каждые полмесяца в следующие дни: 9 и 24 числа каждого месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным и нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.15. В случае задержки заработной платы на срок более 10 рабочих дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, кроме случаев, предусмотренных законодательством. Работодатель возмещает весь неполученный работниками заработок в связи с приостановкой работы по причине задержки заработной платы.

4.15. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (в денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 (одной сто пятидесятой) действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст.236 ТК РФ).

4.16. Работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального спора о невыплате или неполной выплате заработной

платы и других выплат, ему причитающихся в течение одного года со дня установленного срока выплаты указанных сумм, в том числе в случае невыплаты или неполной выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику при увольнении (ст.392 ТК РФ)».

4.17. Время простоя по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работодателя или его представителя, оплачивать из расчета не ниже средней заработной платы.

4.18. Заработная плата, не полученная в связи со смертью работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего в день его смерти, не позднее недельного срока со дня подачи документов.

4.19. Компенсационные выплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда (выполнение работ в ночное время, сверхурочная работа, работа в выходные и праздничные дни) устанавливаются не ниже норм, предусмотренных, действующим законодательством РФ. Доплата за работу в ночное время производится в размере **20%**

4.20. Работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, определенными СОУТ, устанавливается доплата в размере **4 %** от должностного оклада.

4.21. Установить доплаты и надбавки, носящие компенсационный характер, с учетом мнения выборного профсоюзного органа следующим категориям работников:

- **4%** - повару - за работу у горячих плит, электро – жаровых шкафов и других аппаратов для жарения и выпечки;
- **20%** - сторожам за работу в ночное время;
- сторожам за работу в выходные и нерабочие праздничные дни – ст.153 ТК РФ.

4.22. Доплата за совмещение профессий (должностей), за работу в ночное время, за сверхурочную работу, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, без освобождения от работы, определенной трудовым договором, не включается в состав МРОТ.

4.23. За выполнение работы, не свойственной должностным обязанностям, производить выплаты доплат согласно трудовому договору или предоставлять дополнительный день отдыха по договоренности с работником.

4.24. Работодатель обязуется оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала. В случае задержки оплаты отпуска отпуск согласно письменному заявлению работника переносится до получения отпускных.

4.25. О введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда извещать работников не позднее, чем за два месяца.

4.26. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного,

регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

4.27. Оплата в период карантина или других случаях, представляющих опасность для здоровья, осуществляется в полном объеме в соответствии с действующим законодательством РФ.

Раздел V. Социальные гарантии, льготы, компенсации, содействие развитию кадрового потенциала.

5.1. Стороны договорились о том что:

5.1.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при приеме на работу (ст.64, 220, 287, 259, 262 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (ст.72, 72.1, 72.2, 73, 74 ТК РФ);
- при увольнении (ст. 178, 179, 180, 82 ТК РФ);
- при оплате труда (ст.142, 256 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (ст. 167-168 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (173, 174, 177 ТК РФ);
- при вынужденном прекращении работы по вине работодателя (ст. 405, 157, 414 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (ст. 114-119, 123-128 ТК РФ);
- при прохождении медицинского осмотра и диспансеризации (ст. 185, 185.1 ТК РФ)
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении;
- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

5.1.2. Считать молодым специалистом выпускника учебного заведения высшего и (или) среднего профессионального образования в возрасте до 30 лет (включая день исполнения 30 лет) со дня заключения им трудового договора с дошкольным учреждением по основному месту работы по педагогической должности.

Статус молодого специалиста действует в течение трех лет со дня окончания образовательной организации высшего образования и (или) профессиональной образовательной организации.

Статус молодого специалиста сохранять или однократно продлевать (на срок до трех лет) в следующих случаях:

- призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- переход работника в другое учреждение;
- направление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет;
- нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

5.1.3. Предусматривать при наличии финансовых возможностей меры по защите социально – экономических и трудовых прав работников из числа молодежи, содержащие в том числе положения по:

- проведению работы с молодежью с целью закрепления их в учреждении, обеспечению их правовой и социальной защищенности;
- организации работы по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности;
- закреплению наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в учреждении, установлении наставникам доплаты за работу с ними;
- предоставлению мер социальной поддержки молодых специалистов, впервые поступивших на работу, установлении им надбавок к заработной плате на условиях, предусмотренным трудовым договором или иными локальными актами;
- обеспечению гарантий и компенсаций работникам из числа молодежи в соответствии с действующим законодательством РФ.

5.1.4. Педагогическим и руководящим работникам, прекратившим педагогическую деятельность в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата, уходом на пенсию, независимо от ее вида, в случае возобновления ими педагогической деятельности сохраняется имевшаяся квалификационная категория до окончания срока ее действия. В случае истечения срока действия первой, высшей квалификационных категорий у данных работников оплата может продлеваться в течение не более двух лет.

5.1.5. В случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам, которым до наступления пенсии по возрасту осталось не более 3-х лет, допускается сохранение оплаты труда с учетом имевшихся квалификационных категорий до достижения пенсионного возраста.

5.1.6. Педагогическим работникам сохраняется уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории сроком до одного года по заявлению работника при выходе на работу после:

- длительной временной нетрудоспособности (более 6 месяцев);
- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до исполнения им возраста до 3 лет;
- нахождения в командировке по работе по специальности за рубежом;
- нахождение в отпуске, предусмотренном пунктом 6 статьи 44 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- службы в рядах Российской Армии.

5.2.Работодатель обязуется:

5.2.1. Надбавка педагогическим работникам в возрасте до 30 лет (включая день исполнения 30 лет), не имеющим стажа педагогической работы либо имеющим стаж педагогической работы до одного года, на период первых 3 лет работы после окончания учреждений высшего или

среднего профессионального образования устанавливается в размере 15% должностного оклада.

Данная надбавка устанавливается приказом руководителя учреждения и выплачивается ежемесячно до дня, следующего за днем достижения работником трехлетнего стажа.

5.2.2. Устанавливать педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс, не имеющим стажа педагогической работы и принятым на работу в муниципальное образовательное учреждение после окончания учреждения среднего или высшего профессионального образования, стимулирующую выплату в размере не ниже средней величины стимулирующей выплаты работникам указанной категории учреждения в течение года со дня приема на работу.

5.2.3. Награжденным знаком отличия Министерства образования и науки РФ, медалью К.Д. Ушинского, медалью Выгодского, нагрудными знаками «Отличник просвещения СССР», «Отличник народного просвещения», «Отличник профессионально – технического образования РСФСР», нагрудными знаками «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики», «Почетный работник сферы молодежной политики РФ», «Почетный работник воспитания и просвещения РФ», почетными званиями «Почетный работник сферы образования РФ», «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи РФ», «Ветеран сферы воспитания и образования»

При наличии у работника учреждения права на получение надбавки по нескольким основаниям, надбавка выплачивается по одному из оснований в большем размере.

Данные надбавки устанавливаются приказом руководителя учреждения и выплачиваются ежемесячно:

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук, ученой степени доктора наук – со дня присвоения;
- при награждении медалями, почетными знаками – со дня награждения.

5.2.4. Соблюдать и предоставлять согласно ст.ст.173-177 ТК РФ гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступающим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно - правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка.

VI. Пенсионное обеспечение

6.1. Стороны договорились о том, что:

6.1.1. Взаимодействуют с отделением Пенсионного фонда РФ по Тверской области в части:

- консультирования застрахованных лиц по вопросам обязательного пенсионного страхования;

6.1.2. Содействуют отделению Пенсионного фонда РФ по Тверской области в предоставлении бесплатной консультативной помощи работникам кадровой службы учреждения и профактиву по вопросам персонифицированного учета, обязательного пенсионного страхования и инвестирования средств пенсионных накоплений, предназначенных для финансирования накопительной части трудовой пенсии.

6.1.3. Создавать совместно с первичной профсоюзной организацией комиссии по пенсионным вопросам.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. В установленный срок представлять органам Пенсионного Фонда РФ, сведения о застрахованных лицах, информировать застрахованные лица о сведениях, представленных в орган Пенсионного фонда РФ, для персонифицированного учета по мере их представления.

6.2.2. Обеспечивать перечисление страховых взносов в Пенсионный Фонд РФ на пенсионное страхование работников и принимать меры по погашению просроченной задолженности.

6.2.3. Осуществлять обязательное пенсионное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

6.2.4. Выдавать работникам учреждения один экземпляр индивидуальных сведений, представленных Пенсионным фондом РФ.

Раздел VII. Охрана труда и здоровья

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права ежегодно заключать соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц (**Приложение №5**).

7.1.2. Выделять средства на проведение специальной оценки условий труда и содействовать ее проведению в учреждении.

7.1.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей,

безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

7.1.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

7.1.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (Приложение № 6).

7.1.6. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя.

7.1.7. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

7.1.8. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

7.1.9. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 Трудового кодекса РФ).

7.1.10. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

7.1.11. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

7.1.12. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.1.13. Осуществлять совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации (уполномоченным по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации) контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

7.1.14. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в

проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.1.15. Проводить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), психиатрическое освидетельствование, а также профессиональную гигиеническую подготовку, выдавать работникам личные медицинские книжки за счет средств работодателя.

7.1.16. Вести учёт средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

7.1.17. Один раз в год информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

7.2. Работник в области охраны труда обязан:

7.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

7.2.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.2.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

7.2.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры за счет работодателя.

7.2.5. Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого заболевания (отравления).

7.2.6. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

Раздел VIII. Гарантии прав профсоюзных органов и членов профсоюза

8.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества,

уважения взаимных интересов и в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом Профессионального союза работников народного образования и науки РФ, законом Саратовской области «О социальном партнерстве в сфере труда», Генеральным Соглашением, отраслевым областным и городским соглашением и коллективным договором учреждения.

8.2. Работодатель признает, что выборный орган первичной профсоюзной организации является полномочным представителем работников по вопросам:

8.2.1. Защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст.29 ТК РФ, ст.11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

8.2.2. Ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

8.2.3. Соблюдения законодательства о труде;

8.3. Работодатель представляет и защищает трудовые права работников в комиссии по индивидуальным трудовым спорам и суде;

8.4. Работодатель, должностные лица работодателя оказывают содействие выборному органу первичной профсоюзной организации в их деятельности (ст.377 ТК РФ).

8.5. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и её выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

- соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

- не препятствовать представителям профсоюза посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (ст.370 ТК РФ части 3-5, п.5 ст.11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

- предоставлять профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

- осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, обеспечить унифицированными программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляется организацией.

- осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы,

внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

- осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

8.4. Стороны договорились:

8.4.1. Не допускать ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

8.4.2. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. Председатель и его заместители могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с п.2,3,5, ст.81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374,376 ТК РФ).

8.4.3. Обеспечивать ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

8.4.4. Освобождать от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов выборного органа первичной профсоюзной организации на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также делегатов для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятий.

8.4.5. Предоставлять первичному органу профсоюзной организации по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда и другим социально-экономическим вопросам, с учетом положений ФЗ от 27 июля 2006 года № 152 ФЗ «О персональных данных».

8.4.6. Членов выборного органа первичной профсоюзной организации включать в состав комиссий учреждения по охране труда, социальному страхованию и других.

8.4.7. С учетом мнения (по согласованию) с выборным органом первичной профсоюзной организации рассматривать следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82,374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);

- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193,194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ) и другие вопросы.

8.4.8. Предоставлять возможность выборному органу первичной профсоюзной организации, его представителям, комиссиям, профсоюзным инспекторам труда осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективного договора, соглашений, обеспечением безопасных условий и охраны труда, в недельный срок сообщать им о результатах рассмотрения требований об устранении выявленных нарушений.

Раздел IX. Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации.

9. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

9.1. Представлять и защищать права и интересы работников по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы по вопросам индивидуальных трудовых отношений.

9.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

9.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

9.5. Представлять и защищать трудовые права работников в комиссии по коллективным трудовым спорам и суде.

9.6. Организовывать учебу профсоюзного актива и совместно с администрацией – правовое просвещение работников.

9.7. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

9.8. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

9.9. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

9.10. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

9.11. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда и других.

9.12. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

9.13. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях тяжелой болезни, стихийного бедствия, смерти близкого человека.

9.14. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ).

9.15. Проводить разъяснительную работу среди членов профсоюза об их правах и льготах, о роли профсоюза в защите трудовых, социальных прав и профессиональных интересов членов профсоюза.

9.16. Осуществлять систематическое поощрение молодежного профсоюзного актива, ведущего эффективную общественную работу.

9.17. Информировать членов профсоюза о своей работе, деятельности выборных органов вышестоящих организаций профсоюза.

9.18. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам Коллективного договора, соглашениям, принятия локальных актов без необходимого согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации (ст.8, 371, 372 ТК РФ)

Раздел X. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон коллективного договора

10. Стороны договорились:

10.1. Совместно разработать план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и отчитываться на общем собрании работников об их выполнении.

10.2. Работодатель в течение семи дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду для уведомительной регистрации.

10.3. Разъяснять условия коллективного договора среди работников образовательного учреждения.

10.4. Проводить организаторскую работу по обеспечению выполнения всех условий коллективного договора.

10.5. Представлять друг другу необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст.51, 54 Трудового кодекса РФ).

10.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств, предусмотренных коллективным договором, виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством (ст. 54, 55, 195 ТК РФ, ст.5.29, 5.27, 5.31 КОАП).

10.7. Затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, оплату услуг специалистов, экспертов производить за счет работодателя.

10.8. По требованию (заявлению) выборного органа первичной профсоюзной организации работодатель обязан применить к руководителю учреждения и его заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения, если руководитель и его заместители нарушают трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, не выполняют обязательств по коллективному договору (ст. 195 ТК РФ, часть вторая п.2 ст.30 Федерального закона о профсоюзах).

Коллективный договор с Приложениями принят на общем собрании трудового коллектива Протокол № 2 от 10.01. 2022 года.

От работодателя:
Заведующий МБДОУ
« Детский сад п. Соблаго»

Л.А. Решитова

От работников:
Представитель трудового коллектива
МБДОУ « Детский сад п. Соблаго»
Т.М. Никитина
